L'Unité

le journal de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires

Hypocrisie calculatrice

www.snuisudtresor.fr

N° 936 du 2 février 2010

Brèves .....

Solidaires rétabli dans ses droits

Le 30 décembre 2009 le Conseil d'Etat a rendu deux décisions favorables à l'Union syndicale Solidaires.
Il a d'abord décidé d'annuler la décision du Ministre du Travail allouant aux organisations syndicales interprofessionnelles, sauf Solidaires, des subventions à hauteur de 4,32 millions d'euros pour financer la campagne des élections prud'homales 2008. Les magistrats ont considéré que l'Union syndicale Solidaires était fondée à soutenir que la décision du Ministre était entachée d'excès de pouvoir et contraire au principe d'égalité. Solidaires demandera donc le versement d'une subvention à hauteur de 340 000 euros (c'est le montant qui a été attribué à l'UNSA).
Le même jour, le Conseil d'Etat a rendu une autre décision favorable pour l'Union syndicale Solidaires concernant le droit pour notre organisation de siéger au Conseil économique, social et environnemental (CESE) et dans les CESR.
Rappelons, là aussi, que seule l'Union syndicale Solidaires était exclue jusqu'à présent de ce droit. Le gouvernement a six mois pour se conformer à la décision du Conseil d'Etat.
Cette décision confirme des décisions prises récemment par les tribunaux administratifs de Bretagne et de Basse-Normandie.
Content ou pas, le pouvoir politique et patronal devra faire avec nous !

On nous aurait menti !

Aux dernières nouvelles, le terrible virus H1N1 aurait directement causé 200 décès en France métropolitaine, là où, annuellement, la grippe saisonnière en fait environ 5 000 ! Notre très «chère» (le coût total de cette affaire devrait se monter à plus d'un milliard d'euros !) ministre de la Santé défend sa «campagne de la peur» en se retranchant derrière les avis des experts de l'OMS qui prédisaient une vague meurtrière. On savait que les spécialistes n'étaient pas tous sur la même longueur d'onde quant aux conséquences de la pandémie, mais on apprend aujourd'hui que les principaux bienfaiteurs de l'OMS sont -roulements de tambours- les laboratoires pharmaceutiques ! Ca interroge non ?

Côté vaccination, il est rassurant de constater que nos concitoyens ne sont pas les « veaux » que fustigeait un célèbre général, ils ne sont que 5,5 millions à s'être faits vacciner. «Du coût», la ministre nous annonce avec fierté qu'elle a refourgué 50 millions de doses, non fabriquées et non payées et qu'en plus les laboratoires n'appliqueront aucune pénalité. Sacrés philanthropes !
La bonne nouvelle dans tout cela c'est que les agents de la DGFiP ne devraient plus être réquisitionnés pour assurer des permanences dans les centres de vaccination.

Retraites : Top départ !

Il n'aura pas fallu attendre longtemps en 2010 pour que le gouvernement, dans la foulée de son lièvre élyséen, lance le débat sur le dossier que d'aucuns considèrent comme le principal rendez-vous social de l'année.

Fidèles à leur stratégie, nos «gouver-communiquants» se sont empressés de lâcher que le principal objectif de la future attaque contre notre système de retraite porterait sur l'âge légal de départ, aujourd'hui fixé à 60 ans. Communication simpliste sur un sujet particulièrement compliqué et qui cache les véritables intentions des pouvoirs publics.

Nous ne tomberons pas dans le piège grossier qui nous est tendu et dans lequel se sont allégrement jetés les principaux leaders des grandes centrales syndicales comme certains partis. Malheureusement cette course effrénée à la communication nous laisse une impression de déjà vu ! Elle étale surtout au grand jour les différences d'appréciation qui existent entre les syndicats et augure mal d'une véritable mobilisation interprofessionnelle capable de contrecarrer les velléités destructrices du locataire de l'Elysée.

Pour nous, le sujet exige à la fois un vrai débat, mais surtout une vraie pédagogie pour que chacun puisse mesurer les véritables enjeux de cette nouvelle future réforme. Nous reviendrons bien évidemment plus en détail sur ce dossier dans nos colonnes.

Mais d'ores et déjà il faut bien prendre conscience que seul un vrai rapport de forces sera de nature à faire pencher la balance du côté de l'intérêt de tous les salariés.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires répondra présente !

Retraités : information importante

Plusieurs tribunaux administratifs ont prononcé, pour cause d'illégalité, l'annulation d'arrêtés ministériels de concession de pensions de retraite. Ces arrêtés litigieux mentionnent bien le délai de recours contentieux, mais ne contiennent aucune indication sur les voies de recours.
Le Conseil d'Etat a validé cette jurisprudence. Les retraités concernés ont, pour certains d'entre eux, obtenu une nouvelle liquidation de leur pension prenant en compte, au titre de la parité des rémunérations homme/femme, la bonification d'un an par enfant.
Afin de permettre au secrétariat national de vérifier la régularité de leur titre de pension, les camarades retraités, de sexe masculin, admis à la retraite entre le 5 février et le 5 mars 1997 voudront bien se faire connaître, en contactant, par mel ou par téléphone :

Philippe TIJOU : philippe.tijou@dgfip.finances.gouv.fr
Tel : 01.44.64.64.10
François ALBERTINI : francois.albertini458@ orange.fr

Dans ce numéro 936

- *L'Union en ordre de marche* p. 4 et 5
- *Analyse du 21 janvier* p. 6 et 7
- *Contrôle fiscal* p. 8
- *Mutations A «gestion publique»* p. 9 à 11
- *Fiscalité et «sans papiers»* p. 13
- *Diversité, discriminations, égalité professionnelle* p. 14 et 15

HYPOCRISIE CALCULATRICE

Le président de la République n'en finit pas de présenter ses vœux, mais après l'exercice traditionnel du 31 décembre où il a voulu apparaître rassembleur et consensuel, appelant ses concitoyens à plus de fraternité, il a repris son visage habituel. Droit sur ses talonnettes, il a confirmé que 2010 serait une année à hauts risques pour les salariés, les chômeurs, les précaires et les immigrés.

D'un côté, il essaie d'amadouer les syndicats et les Français, n'hésitant pas à flagorner les premiers pour acheter une paix sociale qu'il sait particulièrement fragile tout en tentant de convaincre les seconds du bien fondé et de l'efficacité de sa politique, inquiet du résultat des prochaines élections régionales.

De l'autre côté par contre, oubliant volontairement que dans la devise de notre République la fraternité est consubstantielle de la liberté et de l'égalité, il maintient le cap des réformes, avançant même d'un an le rendez-vous sur les retraites prévu dans la loi Fillon de 2003 et refusant toujours de revenir sur celles qui n'en finissent pas de creuser les inégalités et de réduire les libertés.

Lui et son gouvernement réussiront-ils à convaincre les électeurs, avant leur passage dans l'isoloir, alors qu'une grande majorité rejette aujourd'hui la politique qu'ils conduisent ? De la réponse apportée à cette question et du résultat des élections de mars 2010 dépendront beaucoup de choses.

En tout cas, ils n'ont pas convaincu tous les syndicats d'entrer dans leur jeu, et avant même le rendez-vous du 15 février, où sera dressé l'agenda social 2010, trois d'entre eux, représentant les salariés de la Fonction Publique, ont sonné le tocsin de la révolte en appelant à une journée de grève et de manifestations pour le 21 janvier.

L'analyse des résultats de cette journée, sur laquelle nous revenons dans les pages suivantes, opposera sans doute les éternels optimistes, qui y verront le verre à moitié plein, et ceux, plus pessimistes, qui y verront le verre à moitié vide. La vérité se situe sans doute entre les deux camps.

Certes les fonctionnaires ne se sont pas mobilisés au niveau que nous aurions pu espérer, au niveau des attaques qu'ils subissent, au niveau constaté au premier trimestre de l'année dernière. Mais le contexte a profondément changé, surtout sur l'échiquier syndical. La capitulation de certaines forces syndicales et les enjeux que nous avons évoqués plus haut pèsent encore dans la tête de tous les salariés. Pourtant les raisons de se mobiliser sont toujours vivaces et, sur ce point, tout le monde est d'accord.

Les agents de la DGFiP ne s'y sont pas trompés. Pour eux, cette année 2010 est capitale, tant du point de vue du dossier des retraites que de ceux de l'emploi, de la poursuite des réformes, de la finalisation de leurs nouveaux statuts et de leurs nouvelles règles de gestion.

Confrontés à une administration bien à l'image du pouvoir politique, les militants de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires font feu de tout bois pour faire avancer les revendications des personnels.

Ils y parviennent et y parviendront d'autant plus qu'ils pourront s'appuyer sur la mobilisation déterminée et durable des agents.

Les avancées obtenues pour les personnels des Centres Prélèvements Service en sont une des illustrations.

Le Conseil syndical de l'Union, qui se tiendra dans les premiers jours de février, tentera de trouver les voies de la poursuite des mobilisations indispensables à la satisfactions des revendications, dans notre champ professionnel comme au-delà.

L'Union

Après 30 mois d'activité militante concrète, le congrès de Créteil du 9 décembre 2009 a proclamé la naissance du syndicat national Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, actuelle première force syndicale à la DGFiP, issue de l'unification du SNUI et de SUD Trésor.

Depuis cette date, les opérations administratives et juridiques ont été conclues. L'équipe de la trésorerie nationale, en lien avec les commissaires aux comptes, a mis en ordre la comptabilité et préparé le budget prévisionnel qui sera présenté lors du prochain Conseil Syndical.

Depuis le premier janvier 2010, dans les départements où co-existaient une section SUD Trésor et une section du SNUI, celles-ci commencent à fusionner et à composer le nouveau bureau de section. Dans les départements où SUD Trésor ne disposait pas de section constituée, c'est celle du SNUI qui se transforme en section de l'Union.

La première campagne de cotisations de l'Union peut maintenant débuter et cette année qui commence sera primordiale pour le développement du syndicat dans un champ professionnel élargi.

Au niveau national, la première réunion du bureau national de l'Union, élu lors du congrès, s'est tenue dans les locaux du siège, le 13 janvier, en présence de tous (ou presque) les membres de cette instance.

Au cours de cette réunion ont été arrêtées les modalités de tenue des réunions de BN qui permettront notamment aux camarades secrétaires nationaux qui ne résident pas en permanence à Paris d'être présents ainsi que l'organisation du bureau national articulée autour de plusieurs « pôles ». Un organigramme complet sera bientôt disponible sur le site du syndicat.

L'étape suivante consistera à la tenue, du 2 au 5 février, du premier Conseil Syndical de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires.

L'occasion pour l'Unité de revenir, d'abord sur la manière dont fonctionne la démocratie dans l'Union, ensuite sur les sujets qui animeront cette réunion.

Le nouveau Conseil Syndical

Le 7 janvier 2010, les bureaux de section de l'Union SNUI-SUD Trésor ont procédé à l'élection des Conseillers Syndicaux Régionaux (CSR). Celle-ci devra être validée par le Conseil Syndical de renouvellement. Ainsi sera formé le nouveau Conseil qui se compose, outre les CSR, des membres du bureau national, des membres permanents des Commissions Nationales Spécialisées (CNS). Sont également présents au Conseil les représentants de la section des directeurs, du Comité de liaison des retraités, des écoles et de la Solidarité. Ces derniers, comme d'ailleurs les CNS, n'ont qu'un rôle consultatif. Ainsi, seuls les membres du bureau national et les CSR disposent du droit de vote.

La période qui s'est ouverte depuis la proclamation de l'Union et qui se terminera après la tenue de son premier congrès en juin 2012 est un temps de transition pour le Conseil Syndical. La volonté du syndicat a consisté à ne pas, dans un premier temps, remettre en question la consistance des régions représentées dans l'organe directeur.

Nous avons pris le parti de la mixité des équipes régionales afin d'intégrer, partout où ils étaient présents, les camarades de la filière gestion publique, adhérents et militants de l'ex-SUD Trésor. C'est ainsi que dans 12 régions se mettent en place des équipes mixtes, modifiant de fait le nombre des Conseillers Syndicaux Régionaux (CSR).

Dans le fonctionnement de notre Union, ces CSR sont en quelque sorte des intermédiaires entre les sections locales et le bureau national. Ils font remonter, pour les confronter, les diverses sensibilités des sections, recueillies dans le cadre des commissions régionales qu'ils sont tenus statutairement de réunir avant la tenue de chaque Conseil Syndical (4 réunions par an).

Les CSR répercutent ensuite les diverses décisions prises et justifient au besoin leur vote. Cette nécessité de se justifier fait loi dans la mesure où, dans certaines circonstances (situation d'urgence, choix stratégiques nécessités par l'actualité, décisions d'intendance…), les CSR doivent prendre leurs responsabilités et voter en conscience sans disposer d'un mandat impératif et précis de la commission régionale.

Le Conseil Syndical, organe directeur de l'organisation entre deux congrès, constitue ainsi un élément central dans la chaîne de démocratie qui part de l'adhérent en passant par les HMI, les bureaux de section, les commissions régionales pour arriver au bureau national.

est en ordre de marche !

Les membres permanents des CNS

Les camarades qui postulent aux fonctions de membre permanent des CNS sont, pour la plupart d'entre eux, des militants chevronnés, anciens secrétaires nationaux ou départementaux et anciens régionaux.
Leur nombre ne peut pas excéder le quart des membres du Conseil Syndical (BN + CSR titulaires).
S'ils siègent au Conseil avec voie consultative, l'organisation attend d'eux qu'ils s'impliquent encore plus dans le fonctionnement démocratique et apportent leur expérience notamment dans le cadre des réflexions qui sont menées au cours des CNS. C'est ainsi qu'il a été demandé, pour la première fois cette année, aux candidats d'indiquer sur quel domaine de l'activité du syndicat ils s'engageaient à travailler en lien avec le bureau national. Les membres des CNS seront élus par le Conseil Syndical de février.

Un programme chargé

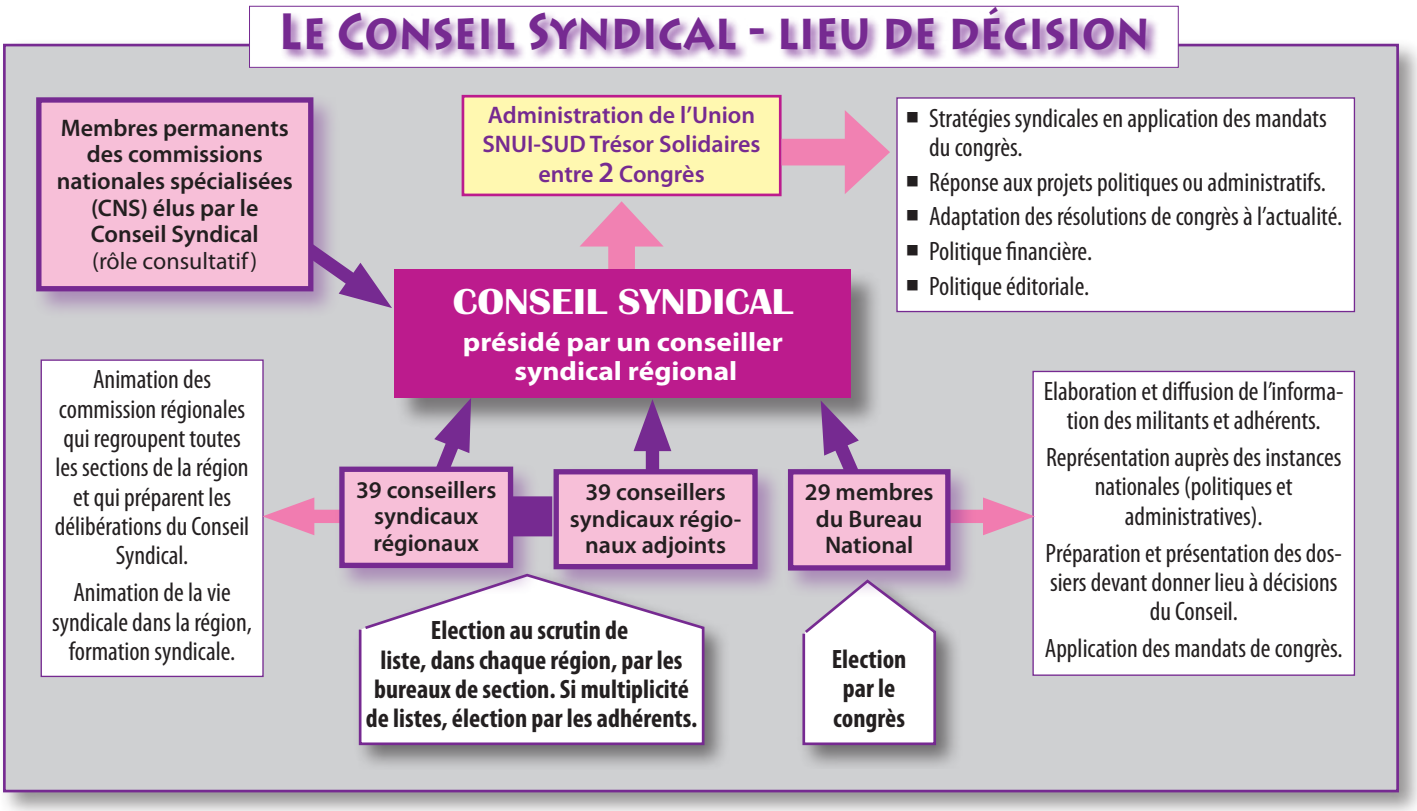
Pour sa première réunion, le CS a du pain sur la planche.

Outre les formalités de mise en place (proclamation du résultat des élections et règlement des éventuels litiges, élection du président du Conseil qui sera choisi, sur proposition du bureau national, parmi les CSR titulaires, adoption du règlement intérieur, élections des représentants de l'Union à la commission exécutive fédérale de Solidaires aux Finances), il devra se pencher sur l'actualité revendicative. Il s'agira pour les militants réunis à Paris pendant quatre demi-journées de faire le bilan de l'action du 21 janvier et des mobilisations qui ont émaillé la fin de l'année 2009, tant à la DGFiP qu'au-delà. Il s'agira surtout, à partir de cette analyse, de déterminer la manière de faire vivre cette mobilisation, sachant que l'année 2010 sera décisive du point de vue de l'avenir des agents de la DGFiP.

Coincée et sollicitée par le Ministère et la Fonction Publique sur la date des prochaines élections professionnelles, la Centrale va vouloir rapidement finaliser le dossier des statuts et celui des règles de gestion, deux sujets qui portent des enjeux considérables pour notre futur à tous.

La déclinaison structurelle de la fusion n'en est qu'à mi-parcours et, de fait, les prochains mois devront être utilisés pour poursuivre le travail engagé par les militants de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, tant au niveau local que national, pour parer les mauvais coups de l'administration.
La question de l'emploi, des conditions de travail et des rémunérations seront, à n'en pas douter, au cœur des débats.

Le Conseil Syndical de l'Union devra aussi se pencher sur le dossier présenté comme le grand rendez-vous social de l'année, celui des retraites, lancé à grand renfort de déclarations provocatrices par le gouvernement. In fine ce sont bien tous les sujets qui concernent la vie quotidienne des personnels dont le CS devra s'emparer.


LE CONSEIL SYNDICAL - LIEU DE DÉCISION
Membres permanents des commissions nationales spécialisées (CNS) élus par le Conseil Syndical (rôle consultatif)
Administration de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires entre 2 Congrès
Stratégies syndicales en application des mandats du congrès.
Réponse aux projets politiques ou administratifs.
Adaptation des résolutions de congrès à l'actualité.
Politique financière.
Politique éditoriale.
CONSEIL SYNDICAL
présidé par un conseiller syndical régional
Animation des commission régionales qui regroupent toutes les sections de la région et qui préparent les délibérations du Conseil Syndical.
Animation de la vie syndicale dans la région, formation syndicale.
39 conseillers syndicaux régionaux
39 conseillers syndicaux régionaux adjoints
29 membres du Bureau National
Elaboration et diffusion de l'information des militants et adhérents.
Représentation auprès des instances nationales (politiques et administratives).
Préparation et présentation des dossiers devant donner lieu à décisions du Conseil.
Application des mandats de congrès.
Election au scrutin de liste, dans chaque région, par les bureaux de section. Si multiplicité de listes, élection par les adhérents.
Election par le congrès

21 janvier 2010 : une

La journée de grèves et de manifestations du 21 janvier marquait, en quelque sorte, la reprise des hostilités entamées il y a un an et qui s'étaient perdues, après le 19 mars 2009, dans les méandres des discordes syndicales et dans le labyrinthe des intérêts divergents des «grandes» centrales, entrainant, il faut bien le constater, une grande déception parmi les salariés.

Il n'est pas inutile de rappeler, aujourd'hui, pourquoi la belle unité du début 2009 s'est peu à peu étiolée. FO s'était très vite marginalisé pendant que les autres organisations syndicales peinaient à redonner du souffle à une action qui demeurait, de leur aveu même, indispensable.

Tous les syndicats sont demeurés en effet d'accord sur un point : la crise n'a pas encore produit tous ses effets négatifs sur le monde du travail, sur la société en général.

Au delà du constat commun, le consensus sur les stratégies d'action est devenu de plus en plus difficile à trouver, avec FO qui, dans l'incantation, prône la grève générale mais refuse de la mettre en débat, la CFDT plus réformiste que jamais, la FSU inquiète sur son avenir et une CGT ballotée entre une partie de sa base, franchement revendicative, et une direction confédérale qui tente de ménager la chèvre et le chou derrière un affichage volontariste.

Au milieu de tout ça, Solidaires a bien tenté et tente encore de faire valoir son point de vue, avec une ligne plutôt constante dans la période, mais en vain pour l'instant.

Un résultat mitigé

Pas étonnant, dans ce contexte, que l'action se soit repliée sur le niveau Fonction Publique et autour du pôle FSU, CGT, SOLIDAIRES.

Ainsi, la journée du 21, même si elle s'est inscrite dans la continuité de 2009, a été d'une nature sensiblement différente.

- **L'unité à trois a sans doute pesé sur le résultat mitigé, quelques secteurs de la Fonction Publique, et non des moindres, étant largement investis par des syndicats qui n'appelaient pas à la mobilisation.**
- **De même, la quasi capitulation de 2009 avait de quoi refroidir les ardeurs y compris chez les plus motivés, cette «24 heures sèche» étant considérée, par beaucoup, comme une séance de rattrapage.**
- **Ni les salariés du privé, ni ceux des entreprises publiques (SNCF, EDF etc...) n'étaient conviés à se joindre à la bataille et enfin, les actions menées dans plusieurs secteurs de la Fonction Publique dans les derniers mois de 2009 avaient sans aucun doute émoussé les velléités revendicatives.**
- **Enfin, le lancement, par le gouvernement, du débat sur l'avenir des systèmes de retraites, a vraisemblablement pesé dans les esprits.**

Des points de satisfaction

Soyons clairs et honnêtes.

Au delà de la sempiternelle bataille des chiffres entre autorités administratives et syndicats, les résultats bruts, même s'ils cachent des réalités différentes et pour le coup porteuses d'espoir, ne sont franchement pas encore à la hauteur des enjeux.

Pour élever le rapport de forces, que ce soit dans chacun des secteurs de la Fonction Publique, sur des sujets professionnels, où plus largement, sur des sujets comme celui de la protection sociale, il faudra continuer à fourbir nos arguments, nos revendications et nos armes.

L'unité syndicale la plus large, si elle constitue une condition nécessaire à la réussite des mobilisations et si elle peut participer de l'objectif de faire grimper le rapport de forces, n'est plus une condition suffisante de réussite si elle se borne au fait de rester ensemble pour se tenir chaud !

Les salariés, ceux du public comme ceux du privé, doivent aller plus loin que la lecture de la première ligne des tracts d'appel à l'action. Au moment de s'engager, ils doivent mesurer quelles organisations syndicales sont vraiment prêtes à les soutenir et à défendre leurs revendications.

mobilisation encourageante

A la DGFiP : une mobilisation qui n'en démord pas !

Parmi les taux de grève de ce 21 janvier, celui affiché par la DGFiP a été remarqué et remarquable.

Remarquable dans la mesure où seules deux organisations, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires et la CGT, avaient fait le choix de relayer, chacune de leur côté, l'appel à la grève.

Remarquable également dans la mesure où de nombreux départements avaient déjà engagé la bataille de l'emploi en répondant à l'appel à la mobilisation lancé par l'Union à la suite du CTPC «suppressions d'emplois» du mois de décembre.

Remarqué aussi par MM. Parini, Rambal et consorts qui devraient prendre très au sérieux le mécontentement durable des agents de leur administration et répondre à leurs revendications.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, il est aujourd'hui indispensable de poursuivre l'action, à la DGFiP mais également au niveau Fonction Publique, afin de peser sur les choix budgétaires et techniques des divers responsables. Il est aussi primordial de travailler et d'appeler à une relance de la mobilisation afin que les fonctionnaires, les salariés du privé et les chômeurs voient leurs revendications satisfaites.

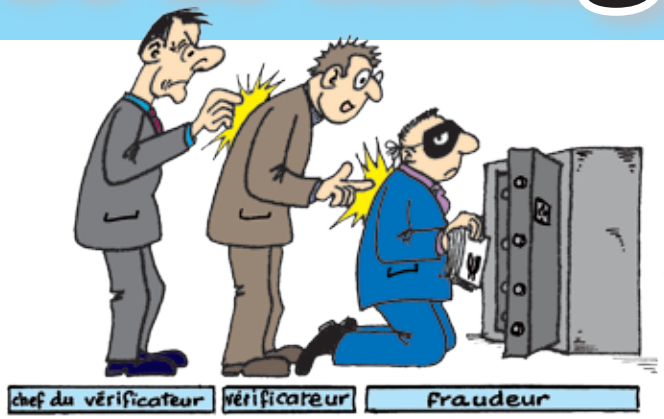
Température ambiante les meilleurs taux de grève à la DGFiP

Ariège	40 %
Vosges	40 %
Haute-Corse	37 %
Lot	37 %
Corrèze	36 %
Pyrénées-Orientales	36 %
Hte-Garonne	35 %
Lot-et-Garonne	34 %
Loire	34 %
Alpes-Hte-Provence	31 %
Hérault	31 %
Landes	31 %
Bouches-du-Rhône	30 %
Vienne	29 %
Nord	29 %
Indre	28 %
Meurthe-et-Moselle	27 %
Ardèche	27 %
Cher	27 %
Vienne	27 %
Eure	25 %
Indre-et-Loire	25 %
Gard	25 %
Nièvre	25 %
Côtes-d'Armor	23 %
Ille-et-Vilaine	22 %
Aude	21 %
Marne	20 %
Morbihan	20 %

Contrôle fiscal

La DGFiP et le flicage

A l'heure où la fraude fiscale fait l'objet de toutes les attentions politiques et médiatiques, la DGFiP supprime des emplois et développe toute une panoplie de surveillance de ses agents.
Suspicion, flicage, justification permanente, sont devenus les premiers outils du contrôle fiscal. La technicité, l'initiative, sont réduites à la portion congrue.
Le pilotage du contrôle fiscal pose un réel et sérieux problème. Le cloisonnement des services, la course aux statistiques et le souci de la rentabilité immédiate constituaient déjà des freins importants au bon accomplissement de la mission. Déjà, la standardisation des tâches infantilisait les agents et contribuait à leur perte d'intérêt pour une mission qui leur tient à cœur.
Se justifier, se justifier en permanence, mais aussi se protéger contre tout risque pouvant résulter d'une prise d'initiative, sont désormais le souci de tous les acteurs du contrôle fiscal.



LE NOUVEAU CONTROLE FISCAL

Les conséquences en interne d'une politique d'affichage

L'administration de service sape les fondements de la mission. Le contribuable est devenu client. Il est en droit d'exiger. Le vérificateur est dans l'obligation de satisfaire.
Dans ce nouvel ordre des choses, l'agent se retrouve seul en première ligne et se doit, souvent dans l'urgence, de prendre des décisions qui engagent l'administration et qui engagent donc sa propre responsabilité. Le soutien technique et hiérarchique s'efface derrière le management des équipes et des objectifs. Et les contribuables, notamment les plus aisés, ne le savent que trop, qui multiplient les recours et les entraves en cas de vérification. Leurs droits supplantent leurs devoirs.
Combien d'exemples n'a-t-on pas à l'esprit d'une hiérarchie attachée à effectuer des tâches matérielles dans les services (ouverture du courrier pour accélérer la saisie des déclarations, gestion des files d'attente, tandis que les agents renseignent sur des points ardus de fiscalité). La qualité du contrôle interne se rabougrit elle aussi du fait de ces pratiques.
Les outils censés mesurer la qualité de la mission sont en réalité dévoyés et perçus désormais pour ce qu'ils sont devenus : des outils de flicage et de mise en accusation des agents.

Des radars partout

Il est désormais question d'installer encore plus de radars partout pour flasher les fautes qui pourraient être commises et les garder en mémoire. Bien entendu ces radars ne sont pas signalés. Leur installation se fait sans publicité.
Dernier né, voici BORIS. L'acte de naissance prend la forme d'un arrêté du 28/12/2009 inscrit au JO.
La Direction Générale des Finances Publiques crée «un traitement automatisé de données à caractère personnel de gestion des courriers et dossiers dénommé BORIS». La CNIL en a accusé réception le 15/10/2009.
Qui, à part les responsables de la DGFIP était au courant de cette création ? Sûrement pas les organisations syndicales représentant les personnels. Dans son article 3 l'arrêté mentionne :
■ les données à caractère personnel relatives aux agents destinataires de l'application sont les suivantes : numéro d'identification professionnel, profil de l'utilisateur, identifiant du service de rattachement, nom et prénom de l'agent en charge du dossier ;
■ outre les données visées ci-dessus, sont enregistrées dans l'application les données à caractère personnel suivantes : nom patronymique ou marital, prénom, qualité (demandeur, intervenant), fonction, dénomination sociale, adresse, montant d'impôts en litige, pénalités, dégrèvements obtenus ou rejetés.
Dans son article 5 l'arrêté stipule que les informations visées au I de l'article 3 sont conservées durant toute la durée pendant laquelle l'agent est habilité à utiliser l'application.
Les informations visées au II de l'article 3 de l'arrêté sont conservées pendant trente ans.

«Boris tu pousses le bouchon trop loin»

Quelles que puissent être les raisons invoquées par l'administration pour mettre en place ce suivi, nous ne pouvons légitimement que nous inquiéter. A l'heure où les outils de contrôle interne se multiplient, mettre systématiquement en avant les données personnelles des agents ayant travaillé sur les dossiers, les conserver pendant trente ans, s'apparente à un flicage de grande envergure.
A l'heure où le contrôle fiscal a besoin de moyens juridiques et humains pour assurer efficacement sa mission, le renforcement du contrôle interne n'est certainement pas la bonne réponse.
L'Union a fait part de sa position et de ses inquiétudes à la Direction Générale. Elle entend réintervenir sans attendre, au plus haut niveau, pour en finir avec cette politique tellement pénalisante pour les agents (et pour l'immense majorité des citoyens) et tellement contreproductive dans la lutte contre le fléau que constitue la fraude fiscale.
BORIS et ses clones n'ont pas leur place dans une mission de service public.

Mutations A Inspecteurs

une déconcentration des affectations qui renforce le pouvoir des directions locales

Fusion, réformes de structures (modifications des périmètres de compétences, regroupements..), réformes des règles de gestion des personnels, autant de points de repères pour les agents qui tendent à s'estomper. Tout est fait pour mieux les déstabiliser, voire les fragiliser afin de les rendre plus malléables et plus dociles aux volontés des directions locales et de l'administration.

1991 : La première monnaie d'échange

A l'issue du conflit de 1989, le ministre de l'époque décidait d'attribuer 8 000 francs * (1 219,59 €) à chaque inspecteur non comptable. La DGCP en profitait pour introduire en échange un peu de déconcentration dans la gestion de la catégorie A non comptable.

C'est ainsi qu'en même temps que voyait le jour la fameuse prime de la catégorie A, la DGCP se dotait d'une nouvelle instruction concernant les mutations.

Jusqu'à cette date, les inspecteurs étaient mutés et affectés sur un poste ou un service précis par la seule DGCP à l'issue de la CAP Centrale compétente. Mais déjà, afin de satisfaire certains responsables des directions locales, soucieux de mieux «s'impliquer dans la gestion de leur personnel» et de leur laisser quelques marges de manoeuvre, la DGCP avait «créé» l'emploi de «chargé de mission», sans véritable assise fonctionnelle.

Ce dispositif permettait au final à un TPG d'affecter un inspecteur où bon lui semblait dans la Trésorerie Générale. Forts de cette première brèche, les TPG n'ont eu de cesse de creuser l'avantage en modifiant, au gré de leurs envies, les affectations prononcées nationalement, à l'intérieur de la Trésorerie Générale, puis à l'extérieur. Ces affectations étaient ensuite régularisées par la demande de l'agent sur lequel pouvait s'exercer «d'amicales» pressions.

La DGCP a donc profité de l'aubaine des 8 000 francs pour «légaliser» la pratique des responsables locaux.

A partir de 1991 les cadres A inspecteurs ont été nommés, à l'exception des comptables et des adjoints dans les postes comptables non centralisateurs, soit chargés de mission, soit chefs de service, les deux fonctions n'étant pas en principe fongibles. Mais au fil du temps, chacun a pu constater que ces «distinguo» tendaient à se diluer, les TPG n'hésitant pas à «corriger» le prononcé des mouvements.

*** RAPPELS**
1/01/1991 : attribution d'une prime aux agents de catégorie A non comptable de 8 000 F.
1/01/1992 : attribution d'une prime aux agents de catégorie B de 3 000 F.
1/01/1994 : attribution d'une prime aux agents de catégorie C de 2 200 F.

2006 : les TPG maîtres chez eux !

Les TPG n'ayant de cesse de réclamer la « *possibilité de choisir leurs collaborateurs, collaboratrices et les affectations de ceux-ci, celles-ci, en fonctions de leurs compétences, leurs aptitudes (sic)* », la DGCP a finalement abondé dans leur sens.

A compter du 1er mars 2006 l'ensemble du cadre A qu'il soit adjoint, chef de service ou chargé de mission, est, dans un premier temps, muté sur le département par la CAP Centrale (qui continue d'affecter les comptables, les huissiers et les informaticiens sur des postes précis). Puis se déroule ensuite la CAP locale qui examine et vote sur le projet d'affectation géographique et fonctionnelle élaboré par la direction locale. La DGCP estime que cette phase est un moment important du dialogue social. Mais elle omet d'obliger les directions locales d'établir des critères locaux transparents et d'en informer l'ensemble des agents concernés (internes au département comme arrivants externes) et de ne pas les modifier d'un mouvement à l'autre.

Le projet, modifié ou non lors de la CAP Locale, est ensuite transmis à direction générale puis validé par la CAP Centrale compétente.

C'est à l'issue de cette CAP centrale que le mouvement est prononcé par la direction générale..

Au final, les cadres A non comptables sont donc logés à la même enseigne que les agents de catégorie C et B et «livrés» à l'appréciation des TPG pour leurs affectations. Cette facilité permet à la DGCP de laisser peser sur les seuls responsables locaux les conséquences des restructurations.

Pour le syndicat c'est bien une gestion par filière «métier» et au profil qui se met en place. L'instruction introduit d'ailleurs clairement ces notions. Le responsable départemental peut réaliser son projet de mouvement en tenant compte du profil de l'agent sous prétexte d'expérience professionnelle. Force est de constater que cet élément prend souvent le pas sur d'autres considérations ! Ceci bien que l'administration s'en défende et nous assure de sa vigilance.

suite en page 10

Gestion des agents

Mutations A Inspecteurs

Elle considère que le critère géographique départemental est l'élément principal qui motive une demande de mutation, d'où sa décision d'affecter lors de la première phase les agents sur le département.

Or l'expérience nous prouve en catégorie B et C que l'un des motifs de renoncement à la mutation est directement lié au poste proposé du fait des distances kilométriques et des difficultés de communications.

Elément qui motive notre revendication à tenir compte des localisations ou zones géographiques souhaitées.

Les inspecteurs qui renoncent, une fois leur affectation connue, à leur mutation pour un département ne conservent pas leur affectation initiale. Celle-ci a été pourvue et la direction se refuse à remettre en cause les chaînes de mutations engagées. Les inspecteurs concernés sont nommés en surnombre dans leur département d'origine et positionnés à la TG,… histoire de les responsabiliser sur les conséquences de leurs décisions. !L'administration se défend de vouloir faire de la CAP Centrale dite de 3ème phase une simple chambre d'enregistrement. Les votes négatifs des organisations syndicales en CAP Locale sont examinés et la CAP Centrale peut apporter des correctifs.... mais elle reconnaît que la décision revient in fine aux TPG.

Pas de réponse individuelle, réagissons collectivement !

Avec la réforme de l'évaluation/notation, les règles de mutation et d'affectation des inspecteurs non comptables constituent finalement une nouvelle étape d'individualisation de leur carrière. Les responsables locaux disposent désormais, en matière de gestion, de deux armes lourdes de conséquences et au caractère arbitraire évident.

Le but de cette réforme est bien le renforcement du pouvoir des directions départementales sur l'ensemble des agents et ce quelle que soit la catégorie. La pression qui s'exerce, notamment sur les inspecteurs non comptables, a fatalement des répercussions sur les rapports de ces derniers avec les autres catégories de personnels. Cela peut se vérifier notamment au travers de l'exercice de la notation et des recours.

Face à cette situation, les CAP locales et les élus du personnel qui les composent ont un rôle crucial à jouer, celui de faire respecter leurs compétences et le droit des agents. Il appartient également à l'ensemble des agents de se défendre et d'agir ... collectivement.

Mutations Inspecteurs «gestion publique» : mode d'emploi

Nbre de mouvements	Deux : 1er septembre et 1er mars
Date et dépôt des demandes	Une lettre collective précise deux fois par an les modalités d'exécution de chaque mouvement. Les agents ont environ un mois à partir de sa parution pour établir leur demande. Pour le mouvement du 1er septembre la lettre est publiée vers la mi-février *(elle est parue le 13 février 2009 et la date limite de demande fixée au 16 mars 2009 pour le mouvement du 1er septembre 2009)*. Pour le mouvement du 1er mars elle est publiée vers fin août. (*La lettre est parue le 31 août 2009 et la date limite de demande fixée au 5 octobre 2009 pour le mouvement du 1er mars 2010).*
Nbre de choix	Les inspecteurs qui choisissent d'exercer des fonctions non comptables (adjoint, chargé de mission, chef de service) peuvent formuler un nombre de choix limité techniquement à 99, mais celui-ci ne peut porter que sur des départements. S'agissant des fonctions comptables et des fonctions informatiques, les demandes s'effectuent sur des postes précis. Les agents concernés ne sont traités que lors de la 1ère phase : celle de la première CAP Centrale.
Règles de non mutabilité	- 3 ans dans le département d'affectation actuelle. - 2 ans et demi, voire 2 ans pour les agents justifiant d'un motif prioritaire (rapprochement de conjoint, problème de santé,…). La règle de la durée minimale de fonction n'est pas opposable dans le cas d'une mobilité à l'intérieur du département (sauf nécessité de service). Elle ne s'applique pas aux inspecteurs concernés par des restructurations du réseau.
Critères utilisés par la CAP Centrale	Pour les demandes pour convenance personnelle : le critère de mutation utilisé est l'ancienneté dans le grade et dans l'échelon. A égalité d'ancienneté, les agents sont départagés par la prise en compte de la date d'effet de la titularisation, puis l'origine de la titularisation (concours, liste d'aptitude) et enfin l'ordre des choix exprimés par les agents. A la différence des catégories B et C il n'y a pas de classement sur un tableau spécifique pour les cas considérés comme prioritaires (rapprochement de conjoint - mariage, PACS ou concubinage - travailleur handicapé – motif personnel (état de santé) ou familial (éloignement enfants)…). Par contre une réunion dite des « cas sociaux » se tient environ 3 semaines avant la CAP pour les examiner. Ceux reconnus «prioritaires» peuvent bénéficier au maximum d'un gain d'ancienneté fictif d'un échelon. Les demandes sont examinées dans le respect de l'ordre des choix exprimés par les agents.

Demandes conjointes	Les inspecteurs doivent préciser sur chacune de leur demande les départements qu'ils souhaitent rejoindre conjointement. Dans le cas où les deux demandes ne peuvent être prononcées pour un même département, aucun des deux agents n'est muté.	
Avis du TPG	Le TPG doit apposer un avis favorable ou défavorable, dans ce dernier cas il doit l'argumenter. Cet avis doit être impérativement communiqué à l'agent.	
Nature de la CAP Centrale Affectation	Il s'agit en fait de deux réunions de la CAP Centrale entre lesquelles s'intercale la tenue d'une CAP Locale. Les deux CAP Centrales constituent la phase 1 et 3 du dispositif. Elles rendent un avis sur les projets de mouvement élaborés par la DGCP avant et après la CAP locale. **La 1ère CAP Centrale dite «1ère phase»** examinera le projet de mouvement de mutation élaboré par la DGCP : - Qui affecte les chefs de postes sur une trésorerie précise. - Qui affecte les autres inspecteurs non comptables sur un département, y compris ceux qui exerçaient jusqu'alors une fonction comptable dans le département et qui ne souhaitent plus exercer cette fonction. Les inspecteurs non comptables qui souhaitent être mutés à l'intérieur de leur département sur un autre emploi non comptable ne sont pas concernés par cette phase **La 2ème phase** : C'est la réunion de la CAP Locale. Elle ne concerne que les demandes : - Des inspecteurs mutés ou réintégrés sur un emploi non comptable lors de la CAP Centrale - Des inspecteurs du département souhaitant une mobilité à l'intérieur de celui-ci, - Des inspecteurs ex-comptables du département et mutés lors de la CAP centrale sur un emploi non comptable. ***Attention : les inspecteurs mutés lors de la CAP centrale dans un autre département ne peuvent demander à bénéficier du mouvement interne au département.*** Elle se décompose en 6 temps dès la connaissance du mouvement après l'avis de la CAP Centrale dite de 1ère phase. 1) Communication des emplois non comptables vacants comprenant la localisation géographique, la nature fonctionnelle. 2) Etablissement par les agents de leurs desiderata (qui peuvent concerner également des emplois non proposés par l'administration) et transmission au service personnel du département. 3) Elaboration du projet de mouvement local par le TPG en tenant compte : - des voeux - de l'ancienneté dans le grade et dans l'échelon - de l'ancienneté de la demande - de la situation personnelle - de la caractéristique des emplois vacants et de l'expérience professionnelle des candidats. 4) Examen et avis par la CAP Locale sur le projet de mouvement 5) Information des inspecteurs concernés par la direction locale. Ces derniers doivent confirmer dans un délai maximum de 48 heures leur acceptation. 6) transmission à la direction générale dans un délai de 2 jours après la CAP locale des éléments de celle-ci. **3ème phase** : La tenue de la 2ème CAP Centrale. Elle est chargée d'émettre un avis sur les projets de mouvements locaux, puis elle prononce l'intégralité du mouvement en précisant pour chaque agent la localisation et la nature de la fonction exercée. La direction adresse ensuite à chaque inspecteur une notification individuelle d'affectation.	
Dates des CAP	**Pour le mouvement du 1er mars** La 1ère phase en CAP Centrale dans la 1ère semaine de décembre. La 2ème phase en CAP locale 15 jours après la CAP Centrale. La 3ème phase et 2ème CAP Centrale fin janvier (28/01/2010).	**Pour le mouvement du 1er septembre** La 1ère phase en CAP Centrale dans la 3ère semaine de mai (20/05/2010). La 2ème phase en CAP locale environ 15 jours après la CAP Centrale. La 3ème phase et 2ème CAP Centrale fin juin (22/06/2010).
Sursis d'installation	Il relève du TPG. Sa durée ne peut dépasser celle de la date d'affectation du mouvement suivant.	
Pénalisations dues aux refus de mutation sans motif	Aucune nouvelle mutation avant un délai de 2 ans. L'inspecteur concerné n'est pas garanti de conserver son ancienne affectation si celle-ci a déjà fait l'objet d'une affectation. Dans ce cas il sera affecté en surnombre à la TG.	
Mutation sur poste informatique	Les demandes sont faites sur des postes précis. Pour solliciter leurs fonctions les intéressés doivent détenir la qualification correspondante.	

Brèves .....

■ INFORMATIQUE ET «FUSION» FONT- ELLES BON MENAGE ?

A l'évidence pas vraiment ! Que ce soit du point de vue des outils ou des structures l'administration ne paraît pas vraiment savoir où elle veut vraiment aller.
Elle peine à fournir tant aux organisations syndicales qu'aux agents quelles sont les perspectives d'évolution qu'elle envisage pour l'avenir des services informatiques fusionnés. Pourtant, elle continue de conduire des réunions de travail « professionnelles » où se mijotent, à l'écart des représentants des personnels, des changements qui ne peuvent qu'engendrer l'inquiétude.
Le Directeur Général, auditionné à l'Assemblée Nationale sur les sujets de l'équilibre des finances publiques, considère l'informatique et les services transverses (RH, immobilier, etc…) comme des mines de suppressions d'emplois, voire d'externalisations.
Dans ce contexte, le groupe de travail programmé pour le 4 février prochain s'avère particulièrement important. L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, lors de la précédente réunion, a demandé à l'administration de faire preuve d'une véritable transparence et de lui fournir, enfin, la cartographie de mise en place des DLI comme le schéma d'organisation de l'assistance dans son ensemble.
Au moment où ces lignes sont écrites, nous ne disposons pas des documents préparatoires à cette réunion du 4 février. Les militants de l'Union continueront d'y défendre les intérêts des agents de la filière informatique.

■ THUNDERBIRD S'EST BRULE LES AILES

Le premier outil commun, emblématique de la fusion, devait être constitué par les outils collaboratifs, dont la messagerie commune, la désormais fameuse THUNDERBIRD. Le déploiement de ce nouvel outil a été tellement bien programmé qu'il vient d'être suspendu au moment où il continue de poser d'énormes problèmes aux utilisateurs. Encore un exemple frappant de l'incurie de l'administration qui poursuit dans ses errances passées : mettre la charrue avant les bœufs !

■ A MEDITER

« La France, on l'aime ou on la quitte »

Cette phrase, prononcée par un homme politique en campagne, peut être facilement retournée. Ceux qui quittent la France, notamment pour des raisons bassement fiscales, ne l'aiment donc pas. S'ils ne l'aiment pas, pourquoi devraient-ils demeurer citoyens français à part entière ? ...

C.E.T. ET PRIME DE RESTRUCTURATION : L'UNION MONTE AU CRENEAU !

Fin 2009, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires avait interpellé l'administration au sujet du compte épargne temps et de sa déclinaison à la DGFiP, au sujet aussi de la prime de mobilité et de restructuration.

Reçue en bilatérale vendredi 22 janvier, l'Union a dénoncé le manque de dialogue social sur le sujet du CET tant au niveau ministériel que DGFiP, la remise en cause de la date limite d'alimentation du compte épargne temps ramenée du 15 mai au 15 janvier et les conséquences pour les agents absents. L'Union a demandé à l'administration de revenir sur sa décision.

La situation des stagiaires, actuellement dans les écoles de formation, au regard de leur droit à compte épargne temps, a également été abordée.

Si l'administration a opposé un refus sur une retour à la date du 15 mai, arguant des contraintes budgétaires liées aux provisionnement des jours CET (paiement des jours et RAFP), elle a indiqué avoir déjà pris des mesures d'assouplissement pour les agents en congé maladie ordinaire et en congé maternité (qui pourront, même absents du service, demander l'alimentation de leur CET), ainsi que pour la situation des stagiaires.

Une note circulaire devrait prochainement être diffusée dans les services.

Sur le sujet de la prime à la mobilité en cas de restructuration, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a dénoncé le projet de texte présenté au CTPC du 30 novembre et jugé trop restrictif sur les restructurations ouvrant droit au versement de la prime de mobilité. L'Union a demandé à ce qu'aucun agent ne soit lésé.

L'administration s'est voulue rassurante, précisant que personne ne sera lésé et qu'une circulaire sur les modalités d'attribution de la prime de mobilité est en cours d'élaboration.

Affaire à suivre !

FISCALITE ET «SANS PAPIERS» ils déclarent leurs impôts, ils doivent travailler et vivre librement

Le combat des travailleurs sans papiers marque l'opinion publique. 70 % de nos concitoyens seraient favorables à leur régularisation.

Alors qu'elle n'a jamais été aussi forte (6000 grévistes en Ile de France) et aussi proche d'aboutir positivement, cette lutte demeure divisée malgré les efforts de plusieurs organisations pour l'unifier.

L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires considère que cette bataille s'inscrit pleinement dans le champ syndical et tout particulièrement dans son champ professionnel, puisque c'est aussi une question fiscale.

Le SNUI et SUD Trésor, et aujourd'hui l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, se sont toujours appropriés par eux-mêmes les sujets relevant de l'«interpro», voire «sociétaux», qui percutent les agents des Impôts et du Trésor.
C'est d'abord par ses propres réflexions que le syndicat élabore ses revendications et ses stratégies d'action. Ce n'est qu'ensuite qu'il les met en commun au sein de l'Union Syndicale Solidaires. Il en est ainsi de la protection sociale (santé et retraites), des services publics, du combat contre l'extrême droite, entre autres exemples, et pour ce qui nous concerne aujourd'hui, de la lutte des travailleurs sans papiers.
En procédant de cette manière, l'indépendance du syndicat de base, pilier de la construction de notre union interprofessionnelle, demeure sa force.

L'Union est impliquée depuis plus de trois ans sur le dossier des travailleurs sans papiers, notamment avec Droits Devant !!, Sud Travail et plusieurs Collectifs de Sans Papiers (CSP). Elle a notamment participé activement au lancement de la campagne «Non au racket des cotisations sociales». Orientée dans un 1er temps sur l'aspect «cotisations sécu - retraites» que ces travailleurs payent sans avoir le moindre retour, la campagne prend appui, depuis fin 2009, sur la relation entre l'impôt et les travailleurs sans papiers.

En effet, ceux-ci déclarent leurs revenus, payent de la TVA, mais n'ont aucun droit en retour. Pire encore, le traitement de leurs déclarations fiscales est fortement inégalitaire et nous avons déjà recensé 3 cas de figure discriminants :

Titre de séjour

En 2009, le nombre de titres de long séjour délivrés par les autorités

173 991

a baissé de

3,7%

par rapport à 2008

L'immigration professionnelle

Elle est en recul de

15,3%

L'immigration familiale

Elle est en recul de

12,3%

Expulsions

Le chiffre officiel du nombre de reconductions d'étrangers en situation irrégulière est de

29288

(sans prise en compte de la situation de Mayotte et de la Guyane)

- soit la déclaration est correctement « taxée », mais sans la moindre reconnaissance citoyenne en retour alors que participer au fonctionnement de la société par sa contribution fiscale est un acte citoyen inscrit dans la Déclaration des Droits de l'Homme de 1789 (article 14, consentement à l'Impôt),
- soit la déclaration n'est volontairement pas « taxée » suite à des ordres manifestement illégaux donnés dans certains centres des Impôts,
- soit le quotient familial et le barème de taxation ne sont pas correctement appliqués ; ainsi quand un travailleur prête son «identité» à d'autres, tous les revenus des 3, 4 ou 5 personnes travaillant sous la même identité sont imprimés sur la déclaration de revenus préremplie du «prêteur». Même si la somme due est répartie entre eux, de fait elle n'est pas calculée conformément aux lois de la République et aux dispositions du Code Général des Impôts.

Face à de telles injustices, l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires s'est inscrite dans une campagne d'actions déclinées en plusieurs étapes et étalée sur plusieurs mois, destinée à obtenir la régularisation des travailleurs sans papiers et aussi à fédérer les différents mouvements actuels.

L'acte I s'est déroulé le 12 janvier 2010, 200 travailleurs sans papiers de Droits Devant !!, de la CSP 75-17ème et de Vitry, ont occupé, avec des militants de l'Union, la direction des services fiscaux de Paris-Centre pour obtenir une audience à Bercy sur leur traitement fiscal inégalitaire, injuste et même parfois illégal. Il aura fallu 4 heures à l'administration des Finances Publiques pour accepter nos demandes.
L'acte II doit se dérouler ces jours-ci. Il s'agit d'organiser une manifestation de sans papiers et de leurs soutiens le jour de l'audience à Bercy (le 4 février) en invitant à y participer toutes les organisations syndicales, associatives et politiques impliquées dans cette lutte.

Pour plus d'informations sur notre implication aux côtés des travailleurs sans papiers, consulter snuisudtresor.fr

Diversité, prévention des discriminations, égalité professionnelle hommes-femmes : de vrais sujets mais pour quels enjeux ?

Depuis la signature de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction Publique, le 2 décembre 2008, suivie de la création du «Comité consultatif pour la diversité et l'égalité professionnelle» pour les deux ministères de Bercy, en février 2009, l'administration a entrepris une démarche qui se veut volontariste :
1. Un «label diversité» doit être délivré par une autorité de certification au vu d'un cahier des charges sur lequel s'engage l'administration.
2. L'administration met en place un plan d'action pour l'égalité professionnelle qui a vocation à être décliné au niveau directionnel et local.
L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, au travers de Solidaires aux Finances, suit de près ces dossiers depuis mai 2009, date du premier groupe de travail ministériel.
Sans être exhaustifs sur ces questions complexes et après la tenue de plusieurs groupes de travail, il nous a paru indispensable de faire le point sur l'état des travaux en cours.

Faut-il en parler ? Oui !

A entendre certains débats actuels sur l'identité nationale qui véhiculent des propos pour le moins «douteux» entre recherche de la quintessence française et stigmatisation de certaines religions ou populations, on peut se demander si les questions de discrimination, de diversité, et d'égalité participent de ces mêmes thèmes « en vogue » qui permettent d'éluder les questions essentielles. En clair, quand on parle de ces sujets, doit-on y voir l'arbre qui cache la forêt ? ...
Ni Solidaires aux Finances, ni l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, encore moins les agents ne sont dupes : l'administration et plus globalement ce gouvernement n'apportent pas de réponses satisfaisantes sur l'emploi, la rémunération, le respect de nos missions de service public et de nos conditions de travail et l'on doit sans relâche continuer à combattre les politiques actuelles. Mais doit-on pour autant jeter le bébé avec l'eau du bain ?
Ce serait sans doute une erreur, d'abord parce qu'il y a de vraies questions derrière ces thèmes comme nous le montrons ci-dessous et ensuite parce que, justement, laisser parler seule l'administration serait mettre ces sujets dans une jolie vitrine sans aucune avancée concrète pour les agents.
Or les enjeux sont là : conquérir de nouveaux droits pour les agents, aller vers plus d'égalité, faire cesser les injustices et la souffrance des personnes victimes de discrimination.

De quoi parle-t-on ?

Le terme de diversité reste une notion mal définie. Concrètement, la notion de diversité s'entend actuellement comme un dispositif de lutte contre les discriminations. L'absence de discrimination garantit le respect de cette diversité comme d'un traitement égalitaire (qui est un des éléments clef de nos valeurs républicaines).

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Juridiquement, une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, dans un domaine visé par la loi.

Dix huit types de discriminations sont prohibés par la loi : l'âge, le sexe, l'origine, la situation de famille, l'orientation sexuelle, les mœurs, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, l'apparence physique, le handicap, l'état de santé, l'état de grossesse, le patronyme, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales.

D'une manière générale, aborder les thèmes de discrimination, ou d'égalité professionnelle femmes-hommes, c'est parler de sujets complexes, voire tabous, qui font référence à l'identité personnelle. Ils renvoient par nature à des débats souvent passionnés, qui ne laissent en tout cas pas indifférents. On a souvent des intuitions sur ces sujets, ou alors des convictions tranchées (dans un sens ou un autre) d'où l'intérêt de confronter celles-ci avec des constats souvent complexes à établir.

Y a-t-il des discriminations, des inégalités dans la Fonction Publique et dans notre ministère ?

C'est la première question qu'il faut se poser. Les militants sont confrontés à des situations de discrimination dans leur pratique de terrain. Mais ce n'est pas pour autant qu'ils définissent ces situations comme relevant de discriminations. Ils peuvent d'autant moins communiquer sur ces cas que ceux-ci nécessitent le respect de la confidentialité.

• Concernant l'égalité professionnelle femmes-hommes

Le souci d'un constat objectif a été la première des revendications de Solidaires. On pourrait un peu rapidement penser que le statut (et sa défense) garantit à lui seul un traitement égalitaire entre les hommes et les femmes, mais l'examen des chiffres situant la place des femmes dans nos ministères dément ce postulat.

Même si le taux de féminisation est important dans les Ministères financiers (58,6% et 62,7% à la DGFiP) , les femmes sont encore majoritairement présentes dans la catégorie C (68,6% au ministère et 72% à la DGFiP) alors qu'elles restent très peu représentées dans la catégorie A+ (23,6% au ministère, et 24,8% à la DGFiP)!

Des données particulières qui ne figurent pas dans les bilans sociaux sont nécessaires pour affiner ce constat. Les femmes prennent encore très largement en charge les tâches domestiques ou familiales (enfants, parents âgés). Contraint ou assumé, ce choix pénalise leur carrière et les intéressées se retrouvent avec des retraites minorées (voir la réflexion complète sur « les femmes dans la fonction publique » sur le site de l'Union dans -gestion-discriminations).

Ce sujet est traité à part dans l'approche qu'en fait l'administration, et des groupes de travail informels se sont tenus pour pouvoir avancer concrètement et établir un plan d'action.

Dans ce domaine aussi, il s'agit de partir de constats objectifs. Un rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes sera établi. Il comprendra de nouvelles données, comme, la comparaison par genre entre le vivier des agents promouvables, les proposés et les promus par liste d'aptitude, la promotion des femmes dans l'encadrement supérieur, la féminisation des jurys, la répartition des bonifications d'ancienneté, l'attribution de l'ACF (A et A+).

Suite à la demande de Solidaires aux Finances, il a également été retenu d'inclure à ce rapport, le critère de l'âge d'accès à la promotion pour les hommes et les femmes ainsi que des données plus précises en matière d'attribution de bonifications et de primes, d'impact du congé maternité ou paternité, du congé parental, du temps partiel.

Un plan d'action est en cours d'élaboration et fera l'objet d'autres articles.

• Les autres discriminations

Les connaissances sur ce sujet restent largement empiriques. Là aussi on pourrait partir de l'hypothèse que les statuts prémunissent de comportements discriminatoires. Pourtant on a tous, là aussi, des cas en tête «d'injustices» qui relèvent d'ailleurs ou non de la définition de discrimination.

Dans sa démarche d'obtention du label diversité, l'administration a fait appel au cabinet d'audit Vigéo. Sa mission consistait à faire une «cartographie des risques» en matière de discriminations. Il s'agissait d'identifier les endroits où un risque de discriminations existait et où aucune action n'avait été mise en œuvre pour le corriger ou l'éviter. Pour cela, le cabinet a notamment auditionné des directions locales, des responsables RH, des syndicats. Le résultat de l'audit effectué par ce cabinet privé comprend des limites, et cela a été dénoncé : emploi de vocabulaire du privé, satisfecit un peu rapide dès que la question a été identifiée par l'administration. Toutefois certains constats sont intéressants et valident ceux faits empiriquement par Solidaires aux Finances.

Le rapport d'audit reconnaît le concours comme un élément de prévention des discriminations. Il pointe par ailleurs certains sujets comme la question des discriminations relatives à l'état de santé, le non suivi de l'insertion des handicapés recrutés, le problème des discriminations sur l'orientation sexuelle qui sont totalement ignorés par l'Administration.

Il s'agit désormais de continuer à suivre les réponses qui seront proposées par l'administration face aux cas concrets recensés par Solidaires ou par des associations comme Coming-g.

Le dispositif d'audit a été complété par la mise en place, en novembre 2009, d'une cellule de prévention des discriminations. Cette dernière a pour vocation de recevoir les appels des agents se sentant victimes de discriminations. Il s'agit sans doute d'une avancée pour les agents. Mais il reste à mesurer sa réelle utilité. Solidaires aux Finances a déjà fait part de ses critiques sur le dispositif retenu (voir tract Solidaires aux Finances du 4 décembre 2009), notamment sur les risques que les services des ressources humaines locaux soient à la fois juges et parties. Solidaires a également réclamé un bilan de fonctionnement de cette cellule sur six mois d'activité afin de pouvoir en tirer tous les conséquences.

PRINCIPES ET REVENDICATIONS DE L'UNION SNUI-SUD TRÉSOR SOLIDAIRES ET DE SOLIDAIRES AUX FINANCES

- **Les mesures envisagées doivent bénéficier au plus grand nombre d'agents. C'est dans cet esprit que nous avons marqué dès le départ notre attachement à la notion de parentalité : les mesures facilitant la prise en charge d'une vie familiale doivent pouvoir bénéficier aux hommes et aux femmes.**
- **Affirmation de la nécessité d'une déclinaison directionnelle de ces mesures, sans quoi, la totalité de l'exercice ne serait qu'un affichage de bon ton servant la communication des Ministères !**
- **L'insuffisance de l'action sociale (dont les budgets sont en baisse) relativise, de fait, toute politique en faveur des femmes ou des parents dans notre administration : des services publics de la petite enfance, plus de logements, des mesures d'accompagnement à la garde de parents âgés ou dépendants ou d'enfants invalides constitueraient des réelles avancées sources de facilités pour que les femmes ou les parents isolés puissent postuler à des grades supérieurs !**
- **Condamnation des mesures, combattues par ailleurs par Solidaires, qui donnent l'illusion de plus de souplesse ou d'adaptation (mobilité, e-formations, télétravail, ou règles de gestion dérogatoires sous couvert de performance et de mérite ...) mais qui ne pourront créer une réelle chance d'égalité professionnelle.**
- **Défense du statut général des fonctionnaires, même si -à lui seul- il ne suffit pas à garantir l'absence de discrimination ou une égalité professionnelle réelle.**

VIVRE PLUS POUR TRAVAILLER PLUS

C'est reparti pour un tour ! Après Balladur et Fillon, un autre ministre du Travail va tenter d'inscrire son nom dans la triste histoire de la réforme du système de retraite.
Si les ministres et les gouvernements passent, leurs arguments persistent et leurs propositions continuent de tracer une dégradation continue de la vie des salariés.
De quoi est-il question à chaque fois que l'on aborde ce dossier ?
De l'équilibre financier et de la sauvegarde du système par répartition. Le deuxième argument est d'ailleurs l'alibi derrière lequel les gouvernements se cachent pour justifier les évolutions néfastes qu'ils proposent.
Quel type de réponse nous apporte-t-on à chaque fois ?
Il faudrait, pour parvenir à financer et à sauvegarder nos régimes de retraites par répartition, en une mesure comme en cent, travailler plus longtemps !
Travailler plus longtemps pour cotiser plus longtemps et bénéficier le moins longtemps possible d'une retraite, pas forcément à taux plein. Cotiser plus longtemps pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Voilà l'avenir que nous promet le gouvernement, voilà l'avenir qu'il promet aux générations futures. Celles-ci d'ailleurs estiment de plus en plus majoritairement que notre système, qui instaure une solidarité intergénérationnelle et une solidarité entre actifs et retraités, n'est plus viable. Cet élément n'est pas à négliger au moment où nous allons fourbir nos arguments pour contrer ceux du gouvernement.
Résumons-nous !
En 2009, l'espérance de vie à 60 ans est de 21,8 ans pour les hommes et 26,5 pour les femmes.
Certains salariés, notamment ceux qui ont commencé à travailler tôt, peuvent encore faire le choix de partir à 60 ans (la réalité est un peu différente, compte tenu notamment de la baisse du niveau des pensions). Mais admettons. Après trois années passées à se faire chouchouter par leurs parents ou de gentilles nounous, ils ont attaqué l'école, jusqu'à au moins 16 ans. Suivent ensuite 44 ans (sauf si interruption) de labeur qui les conduisent à 60 ans. Ils peuvent enfin jouir d'une retraite bien méritée. Sauf que 44 ans de travail, même interrompu, ça fatigue, d'autant que le travail devient de plus en plus pénible. Si tout va bien donc nous en sommes à 57 ans de travail (scolarité comprise) pour 21,8 ou 26,5 années (si tout se passe bien) de retraite.
D'autres ont choisi de faire de longues études. Les trois mêmes premières années (câlins, nounous et tout ça) seront suivies de longues heures passées sur les bancs des lycées et autres écoles préparatoires ou facultés, pour une entrée sur le marché du travail, plus tardive (disons 25 ans en moyenne). Arrivé à 60 ans, chacun voudra profiter d'une retraite bien méritée. Pas possible, sauf à toucher une retraite largement amputée par les décotes et autres dispositifs raboteurs de pension (pas assez de trimestres cotisés, merci qui ?).
Il faudra continuer un peu. D'ailleurs, grâce au gouvernement et si nous n'y prenons pas gare, ce sera obligatoire.
Continuer pour pouvoir bénéficier d'une retraite un peu plus confortable. Allez, disons jusqu'à 65 ans. Résultat 62 ans de boulot pour 16,8 ou 21,5 années (sauf malheur) de repos bien mérité.
Elle est pas belle la vie !
Bien sûr, cette petite démonstration prend certaines libertés avec le quotidien et la réalité. Elle dépeint cependant à grands traits l'esprit qui habite ceux qui en veulent à notre modèle social tout en prétendant vouloir le protéger. Ils nous ont dit : « à quoi vous servent vos jours RTT, vous n'avez pas assez d'argent pour en profiter ! ». Ils nous disent maintenant : « à quoi bon partir si tôt à la retraite, vous n'avez pas assez d'argent pour en profiter ». Et en plus vous coûtez trop cher à la collectivité.
Non, l'idéal auquel ils veulent nous faire adhérer, de gré ou de force, c'est de travailler jusqu'à notre dernier souffle, tel Molière mourrant sur scène, ou Dalida qui voulait en faire autant (dans une fameuse chanson).
Moi je préfère Henri Salvador : « le travail c'est la santé, rien faire c'est la conserver ! », quant aux fans de James Dean : « Vivre vite et mourir jeune ! », qu'ils réfléchissent quand même ...

Rédaction /Administration : Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, 80-82 rue de Montreuil - 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44 - Fax 01.43.48.96.16
E-mail : union@snuisudtresor.fr - www.snuisudtresor.fr - Directeur de la Publication : François-Xavier FERRUCCI
ISSN 2105-0910 - Commission paritaire n° 1009S07013 - Impression : Imprimerie FECOMME CLAYE SOUILLY - Abonnement annuel : 6,5 €